

RINGKASAN

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kajiannya masih terus berkembang dan banyak dibahas hingga saat ini. Bank Indonesia sebagai bank sentral memiliki beban tugas yang kompleks dan krusial dalam perputaran uang Rupiah di Indonesia. Bank Indonesia dihadapi dengan tantangan untuk menciptakan pegawai yang berdedikasi tinggi terhadap organisasi agar kinerja individu pegawai mampu selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi salah satunya dengan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai organik Departemen Pengelolaan Uang, Kantor Pusat Bank Indonesia dan mengetahui ada atau tidaknya perbedaan sumbangsih dari lima indikator OCB terhadap variabel OCB itu sendiri. Pada mulanya, konsep OCB ini dikemukakan oleh Dennis Organ pada tahun 1980an yang merujuk pada perilaku karakter loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini juga dapat diartikan sebagai bentuk dari rasa kewarganegaraan pegawai dalam organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pemilihan responden pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis variabel tunggal yang menjelaskan variabel independen OCB itu sendiri sehingga dapat diketahui hasil temuan penelitian masuk ke dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi. Selain itu, dapat juga diketahui ada atau tidaknya perbedaan sumbangsih dari lima indikator OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai organik DPU, Bank Indonesia yang sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hampir seluruh item pertanyaan dari kuesioner di masing-masing lima indikator OCB memperoleh rata-rata nilai yang tinggi. Tidak hanya itu, masing-masing indikator juga menunjukkan tidak adanya perbedaan sumbangsih yang signifikan terhadap variabel OCB itu sendiri.

Secara keseluruhan, pegawai DPU, Bank Indonesia memiliki perilaku OCB yang tinggi. Kemudian, dari seluruh pembahasan dapat dikatakan hasil yang tinggi ini selaras dengan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dari pengamatan yang dilakukan. Oleh karena itu, OCB yang sudah memperoleh hasil tinggi dari seluruh indikatornya diharapkan dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan sesuai dengan dinamika dan lingkungan yang terjadi di instansi.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Bank Indonesia

SUMMARY

Organizational Citizenship Behavior (OCB) in its study is still growing and is widely discussed today. Bank Indonesia as the central bank has a complex and crucial task in the circulation of Rupiah in Indonesia. Bank Indonesia is faced with the challenge of creating employees who are highly dedicated to the organization so that the performance of individual employees can be aligned with the vision, mission and goals of the organization, one of which is the existence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior that every employee needs to have.

This study aims to analyze how the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in organic employees of the Currency Management Department, Head Office of Bank Indonesia and determine whether or not there are differences in the contribution of the five OCB indicators to the OCB variable itself. Initially, the concept of OCB was proposed by Dennis Organ in the 1980s which refers to the behavior of employees' loyalty character to the organization. This can also be interpreted as a form of employee citizenship in the organization.

The method used in this research is quantitative method. The respondent selection technique in this study used simple random sampling technique. The analysis method used is descriptive analysis and single variable analysis that explains the independent variable OCB itself so that it can be known that the research findings fall into the low, medium, or high category. In addition, it can also be known whether or not there is a difference in the contribution of the five OCB indicators. The results showed that the application of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in organic employees of DPU, Bank Indonesia is very good. This is evidenced by almost all question items from the questionnaire in each of the five OCB indicators obtaining a high average value as well. Not only that, each indicator also shows no significant difference in contribution to the OCB variable itself.

Overall, DPU, Bank Indonesia employees have a high level of OCB behavior. Then, from the entire discussion, it can be said that this high result is in line with the behavior shown by employees from the observations made. Therefore, OCB that has obtained high results from all indicators is expected to be maintained and continuously improved in accordance with the dynamics and environment that occur in the agency.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Central Bank of Indonesia